École nationale de POLICE du Québec

Plan d'action 2010-2013
à l'égard des personnes handicapées

Version révisée du 28 mai 2012

Adopté par le comité de direction le 28 mars 2012

Direction des affaires institutionnelles
et des communications

Québec

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
(819) 293-8631 poste 6297

COORDINATION : DIRECTION DES AFFAIRES INSTITUTIONNELLES ET DES COMMUNICATIONS

© École nationale de police du Québec, 2012.

Ce document est la propriété exclusive de l'École nationale de police du Québec. Toute reproduction totale ou partielle du présent document ainsi que toute diffusion du tout ou d'une partie de son contenu, sous quelque forme que ce soit (conférence, cours ou autre semblable moyen de diffusion), doivent au préalable être autorisées par écrit par la direction de l'École nationale de police du Québec.

Note : Dans ce document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

PLA 01-04

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4

PORTRAIT DE L'ÉCOLE 4
- Institution 4
- Mission 4
- Clientèle 5
- Services à la clientèle 5
- Proximité de l'École auprès de la population 5
- Activités à titre de gestionnaire d'un organisme public 5
- Engagement de l'École 5

BILAN DU PLAN D'ACTION 2008-2009 ET POUR L'ANNÉE 2010-2011 6
- Actions posées au regard de notre mission générale 6
- Actions posées au regard de nos services offerts à la population 9
- Actions posées à titre de gestionnaire d'un organisme public 10

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PLAN D'ACTION 13

OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES 14
- Actions posées au regard de notre mission générale 14
- Actions posées au regard de nos services offerts auprès de la population 16
- Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public 18

MÉCANISMES DE SUIVI 19

REDDITION DE COMPTES SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE 19

ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS 19

DIFFUSION 19

CONCLUSION 19

INTRODUCTION

L'École nationale de police du Québec (l'« École ») est fière de présenter à l'Office des personnes handicapées du Québec (l'Office) ainsi qu'à la société québécoise son quatrième plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Ce plan d'action est élaboré conformément aux exigences de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*[1] (la « *Loi* »).

L'École souhaite ainsi participer à la mise en place de mesures favorisant l'exercice des droits des personnes handicapées au sein de son institution et, par le fait même, de réduire les obstacles quant à leur intégration. Qui plus est, l'École désire démontrer son engagement clair à améliorer ses services offerts auprès de la population afin d'y intégrer les personnes handicapées. Celles-ci doivent avoir la chance de participer au développement et à l'enrichissement de notre société en y apportant leur savoir-faire et leur savoir-être.

Dans ce quatrième plan d'action, l'École fera un bilan des priorités d'actions et des mesures qu'elle avait retenues au cours de son troisième plan d'action, lequel couvrait la période 2009-2010. Elle identifiera également ses priorités d'actions envisagées pour l'année 2010-2013.

Le présent plan d'action s'échelonne du 1er juillet 2010 au 30 juin 2013. Malgré ce fait, l'École fera une reddition des obstacles identifiés, des priorités d'action et des mesures retenues pour le 30 juin 2012 et le 30 juin 2013.

[1] L.R.Q., c. E-20.1

PORTRAIT DE L'ÉCOLE

Institution

L'École est une personne morale, mandataire du gouvernement du Québec, dont le siège est situé à Nicolet dans la région du Centre-du-Québec. Elle a été instituée le 1er septembre 2000 en vertu de la *Loi sur la police*[2], sanctionnée le 16 juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec, créé en 1969.

Mission

En vertu de la *Loi sur la police*, l'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales ou à une attestation d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre aussi des activités de perfectionnement professionnel et de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

L'École a également le mandat de faire ou de faire effectuer de la recherche et des études orientées vers la formation dans des domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière; elle en publie et en diffuse les résultats. Elle est ainsi un lieu de réflexion sur la formation policière.

Elle conseille, en matière de formation professionnelle, les corps de police et les associations représentatives de leurs membres.

[2] L.R.Q., c. P-13.1

Elle favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation policière et tient le ministre de la Sécurité publique informé à cet égard.

L'École peut, sur autorisation conjointe du ministre de l'Éducation et du ministre de la Sécurité publique et aux conditions qu'ils déterminent, élaborer et offrir des programmes de formation professionnelle de niveau collégial et des programmes d'enseignement universitaire.

Elle encourage, facilite et planifie les échanges d'expertises avec l'extérieur du Québec et, en particulier, favorise la contribution de spécialistes québécois à des missions d'échange international en matière de formation policière.

Clientèle

La clientèle de l'École est diversifiée. On y retrouve notamment : des étudiants (policiers et aspirants policiers), des candidats, des clients du milieu de la sécurité publique (corps de police et toute autre organisation du milieu de la sécurité publique), des partenaires, des citoyens et la communauté.

Services à la clientèle

Le secteur d'activité de l'École est la formation policière, laquelle englobe la formation initiale, le perfectionnement professionnel et le perfectionnement de service dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière.

Elle peut également, dans le cadre de sa mission, élaborer des programmes et des activités de formation et les offrir à toute personne ou tout groupe qui lui en fait la demande, par exemple : Société de l'assurance automobile du Québec, Hydro-Québec, ministère de la Sécurité publique (les Services correctionnels), Régie du bâtiment, etc.

Proximité de l'École auprès de la population

L'École offre différents services aux collectivités pour la tenue de séminaires et de colloques, pour la location d'espaces et d'équipements et la gestion de projets spéciaux, notamment :

- Soutien logistique, soutien technique informatique et audiovisuel;
- Salles de formation ou de rencontres dotées d'équipements multimédias;
- Service de vidéoconférence;
- Amphithéâtres multimédias;
- Hébergement de groupes;
- Service de réception;
- Centre sportif.

L'École a également renouvelé en août 2011 une entente avec la Ville de Nicolet afin d'offrir ses installations sportives aux résidants de la Ville et de la MRC de Nicolet-Yamaska.

Activités à titre de gestionnaire d'un organisme public

L'École gère des effectifs. Elle voit à l'embauche et au maintien au travail de ces derniers.

L'École applique également la *Loi sur la police*, des règlements, dont le *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec*[3] et divers documents administratifs, tels que des politiques, directives, programmes et procédures.

Engagement de l'École

L'École s'engage à assurer la participation des personnes handicapées faisant partie de sa clientèle et de ses employés afin de réduire les obstacles à leur intégration et ainsi leur permettre de prendre part, de façon entière, à un véritable exercice du droit à l'égalité.

[3] (2010) 142 G.O. 2, p. 5162

BILAN DU PLAN D'ACTION 2009-2010 ET POUR L'ANNÉE 2010-2011

L'École présente, dans le présent plan d'action, le bilan des actions posées en 2009-2010, mais également celles pour l'année 2010-2011. Comme la plupart de ces actions s'échelonnent sur plus d'une année, l'École a reconduit les mêmes actions priorisées en 2009-2010 pour l'année 2010-2011. De plus, vu l'arrivée de sa nouvelle directrice générale le 1er septembre 2010, l'École souhaitait attendre avant d'adopter de nouvelles mesures.

I) Actions posées au regard de notre mission générale

Formation des aspirants policiers

D'une part, l'École a modifié ses conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour l'année scolaire 2010-2011. Auparavant, l'admission des candidats reposait uniquement sur la qualité du dossier académique. L'École souhaitait donc évaluer les compétences interpersonnelles des nouveaux candidats, notamment en ce qui a trait à leurs interactions avec les citoyens. Cette évaluation se fait par l'entremise d'un test psychométrique. De plus, les candidats se soumettent à un test de jugement situationnel pour vérifier leur capacité à utiliser les ressources et stratégies adéquates pour l'atteinte des objectifs.

D'autre part, l'École a la volonté de raffiner la formation offerte aux aspirants policiers sur la réalité des personnes handicapées (incapacité physique ou mentale) dans le cadre de son programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie dans le but de les sensibiliser lors de leurs rapports avec ce type de clientèle. Comme mesure retenue, l'École a intégré des éléments de formation sur les personnes handicapées au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Depuis le mois de novembre 2010, les aspirants policiers reçoivent une formation mise à jour dans le domaine de l'intervention en santé mentale. En effet, dans le cadre des scénarios de patrouille, deux interventions policières simulées visent à mettre l'aspirant policier en situation d'intervenir auprès d'une personne ayant des troubles de santé mentale. La différence entre la santé mentale et la déficience intellectuelle est abordée lors de la rétroaction de ces activités (1,5 heures par activité). De plus, un séminaire interactif d'une durée de 3 heures est consacré à la santé mentale.

Les thèmes suivants sont abordés lors des rétroactions et du séminaire notamment : *Communication tactique en lien avec le processus de l'intervention policière, Explication du guide des pratiques policières portant sur les personnes atteintes de troubles mentaux, Application de la Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui, Notions de danger grave et immédiat, Techniques d'intervention auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle, de problème de santé mentale ou de trouble envahissant du développement (écoute, distance, lien de confiance...), Connaissance des ressources d'aide et des partenaires du milieu dans ce domaine.*

Le séminaire intègre également une mise en situation exécutée par deux aspirants policiers en interaction avec des comédiens transmise en direct devant le groupe par système de caméras. Ce scénario aborde une intervention policière complexe auprès d'un individu ayant un trouble de santé mentale (schizophrénie). Une rétroaction de l'intervention est effectuée par la suite.

Par ailleurs, le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui s'adresse aux futurs policiers des Premières Nations, traite des mêmes éléments de formation du programme régulier, et ce, avec un contexte opérationnel adapté aux besoins des communautés.

Il faut savoir aussi que les 12 collèges qui offrent le programme de techniques policières assurent des formations en santé mentale et en situation de crise allant jusqu'à 190 heures de formation.

Suivant ce qui précède, tous les futurs policiers sont outillés pour intervenir adéquatement auprès d'une personne ayant des troubles de santé mentale grâce à des formations théoriques, des études de cas et des mises en situation interactives d'une durée de plus de 110 heures (formations des collèges et de l'École). Aussi, ceux-ci reçoivent des formations théoriques et pratiques d'une durée de plus de 220 heures en matière d'intervention en situation de crise et d'intervention policière (formations des collèges et de l'École).

Dans un autre ordre d'idées, le 11 mai 2011, le Protecteur du citoyen a déposé à l'Assemblée nationale son rapport intitulé : *Pour des services mieux adaptés aux personnes incarcérées qui éprouvent un problème de santé mentale*. Un des axes de recommandations de ce rapport est d'enrichir la formation des aspirants policiers et policiers en vue d'une intervention spécialisée. L'une des recommandations du Protecteur du citoyen est :

- Que le ministre de la Sécurité publique (MSP) convienne avec l'École et le MELS, du nombre d'heures de formation collégiale minimal en matière d'intervention auprès des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale dont, pour les aspirants policiers, les aspects juridiques pertinents;

À cet effet, l'École consultera le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec afin de fournir une reddition au Protecteur du citoyen sur cette recommandation, et ce, d'ici au 30 juin 2012.

Les travaux se poursuivront donc au cours du plan d'action 2010-2013 de l'École.

Enfin, depuis l'hiver 2011, les aspirants policiers doivent compléter deux activités de formation en ligne, lesquelles contribuent au développement de la compétence *Intervenir auprès de personnes*. Il s'agit des formations : *Caractéristiques d'une personne armée* et *Syndrome du délire agité*.

Formation des policiers

Lors de l'élaboration de notre plan d'action 2009-2010, nous avons constaté la formation limitée sur l'intervention des policiers auprès des personnes handicapées. C'est pourquoi nous avons décidé d'inventorier les formations offertes à l'École qui prévoient une intervention des policiers auprès de cette clientèle ainsi que les actions posées jusqu'à présent par l'École relativement à ce dossier. Il était également question d'étudier la pertinence d'élaborer une telle formation pour les policiers dans le cadre d'une consultation auprès des corps de police québécois.

En premier lieu, il appert de notre inventaire que l'École n'offre actuellement que quelques formations sur cet aspect, soit *Actualisation des compétences du policier-patrouilleur* et *Entrevue filmée d'un suspect*. L'activité de formation *Actualisation des compétences du policier-patrouilleur* est d'une durée de 80 heures et comprend entre autres des éléments d'intervention auprès d'une personne ayant des troubles de santé mentale incluant des rétroactions en lien avec le processus de l'intervention policière. Plus de 325 policiers ont reçu cette formation au cours des trois dernières années. En ce qui a trait à l'activité de formation *Entrevue filmée d'un suspect*, celle-ci est destinée aux enquêteurs des crimes majeurs des corps de police et porte notamment sur l'interrogatoire d'une personne ayant une déficience intellectuelle (étude du cas de Simon Marshall). En 2010-2011, 16 policiers ont reçu la formation comparativement à 64 en 2009-2010.

Ce nombre limité de policiers-patrouilleurs formés sur ces nouvelles réalités amènera l'École à offrir des activités de formation plus courtes avec des stratégies diversifiées de déploiement sur le terrain qui devraient permettre de rejoindre un plus grand nombre de patrouilleurs.

En deuxième lieu, l'École a consulté les corps de police de niveau 3 à 6 en mars et avril 2011 pour connaître la formation qu'ils offrent en matière de maladies mentales et de déficience intellectuelle. Il appert de cette consultation que le Service de police de la Ville de Montréal a des capsules sur le mode d'intervention en maladies mentales et que la Sûreté du Québec propose une formation d'une journée : *Contenu intégration patrouilleur* et des outils aide-mémoire en santé mentale. Du côté de la Ville de Québec, celle-ci a une expertise appelée *La boussole* au sein de son corps de police.

Par ailleurs, on constate que les futurs policiers seront formés sur cette réalité vu la formation incluse dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, comme expliqué dans la section *Formation des aspirants policiers* du présent plan d'action.

En troisième lieu, le rapport susmentionné du Protecteur du citoyen recommande d'enrichir la formation des policiers en vue d'une intervention spécialisée, à savoir :

- Que le MSP identifie avec l'École et les services de police du Québec, les besoins de formation continue en matière d'intervention auprès des personnes éprouvant un problème de santé mentale, incluant les aspects juridiques et rendre cette formation disponible aux policiers en exercice;

- Que le MSP s'assure, avec la collaboration de l'École et du MSSS, de l'élaboration d'un plan cohérent et intégré de formation.

L'École doit consulter ses différentes instances (Comité consultatif clients, Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec, entre autres) ainsi que ses partenaires (collèges et corps de police) afin d'améliorer ou d'ajouter des éléments en matière d'intervention auprès des personnes éprouvant un problème de santé mentale dans ses divers programmes. L'École doit en faire une reddition auprès du Protecteur du citoyen d'ici au 30 juin 2012.

Bref, l'École s'engage à suivre de près ce dossier. On comprend que le contenu des cours qu'offre l'École est constamment appelé à évoluer, que ce soit à la suite de recommandations émanant d'autorités diverses, de nouvelles responsabilités liées à une fonction, de nouvelles lois, de l'évolution des pratiques, etc. L'École demeure à l'affût des événements afin de procéder rapidement aux modifications requises dans ses activités de formation professionnelle en fonction de sa capacité organisationnelle.

Les travaux relativement à cette action se poursuivront dans le cadre du plan d'action 2010-2013.

Enfin, l'École a accueilli 225 participants dans le cadre du Colloque international sur l'intervention policière en situation de crise qui s'est déroulé du 28 au 31 août 2011. Ce colloque s'adressait à toutes les personnes qui interviennent dans les situations de crise, particulièrement des policiers, intervenants formés en négociation de crise, des gestionnaires de crise et des professionnels de la santé mentale.

Formation des agents des Services correctionnels, des inspecteurs de la Société de transport de Montréal et des constables spéciaux assurant la sécurité dans les palais de justice

Bien que non spécifiquement prévu dans le plan d'action 2009-2010, l'École a mis en place dans les programmes offerts en formation sur

mesure suivants, des activités de formation professionnelle sur les problématiques de la santé mentale et de l'itinérance :

- Programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels;
- Programme de formation initiale des inspecteurs de la Société de transport de Montréal;
- Programme de formation de base des constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique.

Par exemple, l'École offre deux séminaires durant le programme de formation initiale des inspecteurs de la Société de transport de Montréal, soit :

- un séminaire sur la santé mentale et la toxicomanie, lequel est donné par un conseiller en approches psychosociaux communautaires de l'École et qui est d'une durée de quatre heures. Durant ce séminaire, un scénario impliquant un individu ayant un trouble de santé mentale (schizophrénie) et des inspecteurs du métro est présenté aux futurs inspecteurs. Une formation leur est également donnée sur les différents troubles mentaux (schizophrénie, bipolarité, etc.);

- un séminaire donné par l'organisme RUTA de Montréal (Regroupement des usagers du transport adapté et accessible de l'île de Montréal) sur les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Ce séminaire d'une durée de deux heures et demie porte notamment sur la notion de « personne handicapée » et sur le vocabulaire utilisé pour désigner une personne ayant une déficience, des témoignages de personnes ayant une incapacité (physique, visuelle, auditive, déficience intellectuelle, trouble grave de santé mentale) afin qu'ils partagent leur réalité quotidienne, sur les façons d'interagir avec celles-ci ainsi que des expérimentations (les futurs inspecteurs doivent expérimenter des situations où ils ont une déficience du langage ou un trouble de la parole, une déficience visuelle et une déficience motrice).

Quant au programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels, un séminaire de quatre heures sur la santé mentale est donné par des intervenants des Services correctionnels. Des scénarios sur la santé mentale sont également intégrés dans les mises en situation en communication tactique.

II) Actions posées au regard de nos services offerts à la population

Comme nous l'avons précédemment mentionné, l'École est près de la population par le biais de ses services offerts à la collectivité. Le Service aux collectivités de l'École offre une approche d'accommodement aux personnes handicapées qui participent à une activité tenue à l'École. En effet, un membre de ce service s'assure de montrer à ces personnes comment se déplacer au sein de l'École, et ce, en leur faisant visiter nos installations. Par la suite, l'École s'informe auprès de ces personnes à savoir si les services fournis étaient adéquats à leur condition.

Nous avons également demandé à la Ville de Nicolet de nous faire part des problématiques rencontrées par les personnes handicapées qui utilisent nos installations sportives. La Ville a reçu quelques commentaires, lesquels provenaient de la même personne, sur la pente donnant accès à la porte principale du centre sportif. Toutefois, après vérification par les représentants de la Société immobilière du Québec (la SIQ), il appert que la pente est conforme.

Par ailleurs, l'École a identifié certaines améliorations qui devaient être apportées au niveau des actions posées au regard de ses services offerts à la population.

Site Web

Dans un premier temps, l'École a observé l'accessibilité limitée de son site Web pour les personnes handicapées. En vue de parfaire la navigation sur Internet pour ces personnes, le Bureau des affaires institutionnelles et des communications devait identifier les mesures d'accessibilité à mettre en place de même que préparer une étude de faisabilité en ce sens.

Ainsi, l'École a initié le 25 novembre 2010 un projet de refonte de son site Internet. Un vaste sondage a eu lieu au cours du printemps 2011 auprès de la clientèle, des partenaires et du personnel sur l'accessibilité du site Web de l'École.

Outre la modernisation de son interface technologique et l'implantation d'un portail personnalisé par catégorie de clientèles, l'École souhaitait avant tout répondre le plus possible aux standards du gouvernement du Québec sur les ressources informationnelles (SGQRI), notamment aux SGQRI008, soit :

- Accessibilité d'un site Web;
- Accessibilité d'un document téléchargeable;
- Accessibilité du multimédia dans un site Web.

Les principaux points ci-dessous seront respectés dans la prochaine version du site Internet de l'École :

- Design des interfaces respectant le rapport de contraste des textes (contraste de couleurs, de taille de police, etc.);
- Contenus alternatifs accessibles sous forme de texte pour les éléments qui font appel à une perception sensorielle (par exemple les vidéos et les photos);
- Structure logique et hiérarchisée des contenus de page;
- Utilisation correcte du codage HTML;
- Réduction du nombre de documents PDF et augmentation du nombre de documents HTML.

La mise en ligne du nouveau site est prévue pour le 30 juin 2012. Par conséquent, les travaux en lien avec la refonte du site Web se poursuivront au cours du plan d'action 2010-2012.

Dans un deuxième temps, la Direction du développement pédagogique et de la recherche devait vérifier s'il était possible de rendre plus accessible le portail Web du Carrefour de l'information et du savoir (CIS).

Au printemps 2012, une formation sera offerte par le fournisseur aux personnes concernées afin que celles-ci puissent procéder à la refonte du portail. L'École compte améliorer l'accessibilité de son portail d'ici au 30 juin 2012. Pour ce faire, l'usager aura la possibilité de modifier la taille de la police en cliquant sur l'icône à cet effet, laquelle sera insérée sur chacune des pages du portail Web, comme prévu sur le site Web de l'École.

Déclaration de services aux citoyens

Dans le respect de la vision mobilisatrice du gouvernement du Québec par l'adoption de la *Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées,* l'École a décidé d'arrimer sa *Déclaration de services aux citoyens,* laquelle avait été adoptée en octobre 2002, à la politique gouvernementale.

Au cours de la révision de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* en avril 2011, l'École y a ajouté l'engagement suivant :

« *Elle s'engage à prendre les mesures nécessaires pour se conformer à la Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes*

handicapées. De plus, l'École souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les personnes handicapées (L.R.Q., c. E-20.1), les minorités visibles, les minorités ethniques et les autochtones. »

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* est diffusée sur notre site Web à l'adresse : www.enpq.qc.ca.

En ce qui a trait à l'adaptation des documents les plus fréquemment consultés par les citoyens, l'École compte plutôt attendre de recevoir des demandes à ce niveau puisqu'à ce jour, elle n'a reçu aucune demande de document de la part d'une personne ayant une incapacité.

Centre sportif de l'École

Dans le cadre du plan d'action 2009-2010, l'École souhaitait améliorer son centre sportif afin de le rendre plus accessible à la population qui utilisait ses services. L'École, avec l'aide de la Ville de Nicolet, devait vérifier les éléments à améliorer pour s'assurer de son accessibilité à tous.

Après consultation auprès de la clientèle, certains ont noté qu'il serait souhaitable d'installer une porte avec ouverture automatique pour faciliter l'accès à la salle d'entraînement. L'École compte donc obtenir une évaluation de la SIQ à cet effet. Cette analyse devrait être complétée d'ici au 30 juin 2012. Suivant les résultats de l'analyse de la SIQ, l'École verra s'il y a lieu d'installer ou non une porte automatique.

III) Actions posées à titre de gestionnaire d'un organisme public

Programme d'accès à l'égalité en emploi

L'École a adopté le 1er janvier 2005 son *Programme d'accès à l'égalité en emploi* (PROG 05-04), lequel a été approuvé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « Commission »).

Le 19 février 2010, la Commission a fait part à l'École que la représentation des personnes handicapées était non conforme à la représentation des personnes compétentes dans la zone de recrutement applicable. Les résultats démontrent que l'École a une sous-représentation de 5 % (6 personnes) au regard du groupe cible des personnes handicapées.

La Commission a revu à la baisse les résultats de sous-représentation pour le groupe des personnes handicapées au sein de notre organisme[4]. Cette diminution s'explique par le fait que la Commission a décidé de ne pas tenir compte des effectifs policiers pour les fins de calcul.

Le 9 mars 2010, le comité de direction de l'École a adopté les nouvelles mesures de son programme d'accès à l'égalité, lesquelles sont jointes en annexe au présent plan d'action et ont été transmises à la Commission le 31 mai 2010.

Le groupe des personnes handicapées est dorénavant ajouté au *Programme d'accès à l'égalité en emploi* de l'École.

Embauche

L'un des obstacles observés par l'École est la difficulté d'augmenter la proportion de personnes handicapées parmi le personnel embauché vu le manque de main-d'œuvre de personnes handicapées dans les banques de candidats. L'École désirait donc publiciser davantage ses appels de candidatures auprès des personnes handicapées.

Voici le portrait de l'effectif du groupe des personnes handicapées au sein de l'École pour les années 2010 et 2011 :

[4] Le 26 juin 2009, la Commission avait établi que le groupe des personnes handicapées était sous-représenté au sein de l'École de 8 %, soit 22 personnes.

2010

Catégorie d'emplois	Nbre	%
Fonctionnaire régulier	1	1,3
Ouvrier occasionnel	1	10,0
Total	**2**	**0,7**

2011

Catégorie d'emplois	Nbre	%
Fonctionnaire régulier	1	1,3
Fonctionnaire occasionnel	1	0,9
Ouvrier occasionnel	1	9,1
Total	**3**	**1,0**

Bien que l'on dénote une légère augmentation (0,3 %) entre 2010 et 2011, le défi de l'École demeure donc de mettre en place des mesures correctives en matière d'accès à l'égalité visant notamment les personnes handicapées. L'objectif d'embauche de l'École est de 50 % pour ce groupe, ce qui signifie combler un emploi sur deux par une personne handicapée. Ce taux préférentiel est établi par la Commission et vise à augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation.

Quelques actions ont été entreprises en ce sens par l'École :

- L'acquisition d'un nouveau logiciel de gestion du recrutement, *Njoyn*™. Tous les appels de candidatures sont affichés sur cette plate-forme où il est également possible de postuler en ligne. Il est à noter que l'École encourage, dans tous ses appels de candidatures, les personnes handicapées et les autres groupes faisant partie de son *Programme d'accès à l'égalité en emploi* à postuler;

- Dans les appels de candidatures, la Direction des ressources humaines informe les personnes handicapées que des mesures d'adaptation peuvent leur être offertes en fonction de leurs besoins. Une mention à cet effet se retrouvera d'ici le 30 juin 2012 dans la section *Renseignements importants* de l'appel de candidatures (info à valider par la DRH);

- Les avis de postes vacants sont affichés à des endroits accessibles aux personnes handicapées (Site web de l'École, site Emploi Québec). Par contre, ils ne sont pas tous adaptés dans un format accessible aux personnes handicapées, par exemple celles ayant une incapacité visuelle;

- Les services de recrutement spécialisés auprès des personnes handicapées sont utilisés à l'occasion par l'École, mais pas de façon systématique (notamment lors de l'embauche de personnel policier).

Nous vous invitons à consulter les autres mesures prises par l'École pour favoriser l'embauche et l'intégration des personnes handicapées, lesquelles sont jointes en annexe.

Autres actions posées par l'École

L'École a fait la promotion de la Semaine des personnes handicapées sur son site intranet. Pour ce faire, nous avons mis en lien le site de l'Office ainsi qu'une invitation à consulter notre plan d'action pour l'année en cours.

Aussi, nous avons participé aux sondages suivants réalisés par l'Office et l'ENAP :

- Processus d'approvisionnement et activités de formation et de sensibilisation relatives à la prestation de services aux personnes handicapées (mai 2010);

- Suivi de la mise en œuvre de la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* (novembre 2010);

- Questionnaire d'appréciation du rôle de l'Office (octobre 2011).

Étant soucieuse de répondre aux demandes d'accommodement faites par ses employés ayant une incapacité, l'École a entre autres transformé une place de stationnement près d'une des portes d'entrée en un stationnement réservé aux personnes handicapées pour répondre aux besoins d'un employé ayant une incapacité physique.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action a été élaboré par le comité de direction de l'École, lequel est constitué de :

- M[me] Marie Gagnon, directrice générale;
- M[me] Claude Beauchamp-Blais, directrice des activités et de la formation sur mesure;
- M. Paulin Bureau, directeur de la formation policière;
- M. Daniel Jean, directeur des services administratifs et technologiques;
- M[me] Isabelle Lajoie, directrice des ressources humaines;
- M. Luc Pellerin, directeur du développement pédagogique et de la recherche;
- M. Pierre Saint-Antoine, directeur des affaires institutionnelles et des communications et coordonnateur du plan d'action.

Dans cette partie, nous vous présenterons les aspects sur lesquels nous avons choisi de mettre l'accent pour 2010-2013. Cette présentation est faite selon les secteurs relatifs à la mission générale, aux services à la population et à titre de gestionnaire d'un organisme public.

Le plan d'action identifie sous forme de tableau, pour chacun des aspects choisis, les obstacles existants, les priorités d'actions et les mesures retenues pour réduire ou enrayer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES

Actions posées au regard de notre mission générale

	Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorisés	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi
1.	Formation des aspirants policiers	Direction de la formation policière Direction des affaires institutionnelles et des communications	Suivant le rapport déposé par le Protecteur du citoyen, convenir avec le MELS et le MSP du nombre d'heures de formation minimal en matière d'intervention auprès des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale ainsi que les aspects juridiques	Consulter le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec afin de fournir une reddition au Protecteur du citoyen	Produire un état de situation relativement à ce dossier	Juin 2012	État de situation déposé et reddition de comptes effectuée auprès du Protecteur du citoyen
2.	Formation des policiers	Direction des affaires institutionnelles et des communications Direction de la formation policière	Formation limitée sur l'intervention des policiers auprès des personnes handicapées Nombre limité de policiers-patrouilleurs formés	Identifier, avec le MSP et les corps de police, les besoins de formation continue en matière d'intervention auprès des personnes éprouvant un problème de santé mentale Privilégier des activités de formation plus courtes avec des stratégies diversifiées de déploiement sur le terrain	Consulter ses instances ainsi que les corps de police afin d'obtenir leurs commentaires en vue d'améliorer ou d'ajouter des éléments dans la formation Rejoindre un plus grand nombre de policiers-patrouilleurs	Juin 2013	Consultations faites auprès de ses instances de même que ses partenaires et Identification des mesures à préconiser Augmentation du nombre de policiers-patrouilleurs formés
3.	Formation des étudiants en techniques policières, des aspirants policiers et des policiers	Direction des affaires institutionnelles et des communications	Événements tragiques survenus aux cours des dernières années lors d'interventions policières auprès de gens en crise ou ayant un trouble de santé mentale	Produire une vidéo interactive sur l'intervention policière auprès des gens en crise ou ayant un trouble de santé mentale	Former efficacement, rapidement et de façon abordable un grand nombre de clientèles (étudiants, aspirants policiers et policiers) sur cette problématique	Juin 2013	Vidéo produite

Actions posées au regard de notre mission générale (suite)

	Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorisés	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi
4.	Formation des agents des services correctionnels	Direction des activités et de la formation sur mesure	Connaissances limitées des agents des services correctionnels dans l'identification du profil des personnes ayant un trouble de santé mentale	Améliorer le programme de formation dans l'évaluation des personnes incarcérées afin que les agents des services correctionnels puissent bien identifier le profil de la personne (augmentation des observations et du questionnement)	Agents des services correctionnels mieux outillés pour identifier le profil des personnes incarcérées ayant des troubles de santé mentale et être en mesure de les diriger ver les services spécialisés adéquats	Juin 2013	Mise en place des scénarios et simulations améliorés

Actions posées au regard de nos services offerts auprès de la population

	Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorisés	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi
1.	Site Web et portail du CIS	Direction des affaires institutionnelles et des communications Direction du développement pédagogique et de la recherche	Accessibilité restreinte au site Web de l'École ainsi qu'au portail Web du CIS pour les personnes handicapées	Identifier les mesures d'accessibilité à mettre en place et préparer une étude de faisabilité en ce sens	Parfaire l'accessibilité du site Web et du portail du CIS pour les personnes handicapées qui tiendra compte des nouveaux standards informatiques	Juin 2013	Accessibilité du site Web et du portail du CIS pour les personnes handicapées
2.	Centre sportif ENPQ	SIQ et Direction des services administratifs et technologiques	Manque d'accessibilité de la salle d'entraînement	Procéder à une analyse sur la faisabilité et les coûts pour l'ajout d'une porte automatique	Vérifier la faisabilité et les coûts pour la mise en place des suggestions	Juin 2012	Réception de l'analyse de la SIQ
3.	Accessibilité des lieux	Direction des services administratifs et technologiques	Manque de visibilité des pictogrammes identifiant les endroits où prendre les ascenseurs pour les personnes ayant une incapacité physique et devant se déplacer dans l'École	Améliorer la visibilité des pictogrammes identifiants les ascenseurs	Augmentation du nombre de pictogrammes dans les endroits stratégiques de l'École	Juin 2013	Pictogrammes installés

Actions posées au regard de nos services offerts auprès de la population (suite)

	Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorisés	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi
4.	Processus d'approvisionnement	Direction des services administratifs et technologiques	Sensibilisation de nos partenaires internes et externes quant à l'approvisionnement de biens et de services en lien avec les personnes handicapées	Dans les cas où cela est applicable, l'École apportera une attention particulière dans ses processus d'acquisition afin de permettre l'accessibilité de biens et de services pour les personnes handicapées. Lorsque requise, la clause suivante sera incluse dans nos documents d'appel d'offres : *« L'École favorise un environnement sans obstacle pour les personnes handicapées et se réserve le droit d'accepter l'offre la plus avantageuse à cet égard. »*	Assurer l'accessibilité des biens et des services acquis par l'École lorsqu'ils desservent les personnes handicapées	Continu	Compilation du nombre de fois où la clause a été incluse dans un appel d'offres Compilation du nombre de fois où un contrat a été adjugé et qui favorisait l'achat de biens ou de services sans obstacle

Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public

	Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorisés	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi
1.	Embauche ou stage de formation	Direction des ressources humaines	Difficulté d'augmenter la proportion de personnes handicapées parmi le personnel embauché dû à un manque de main-d'œuvre « personnes handicapées » dans les banques de candidats	Favoriser, à compétence égale, l'embauche de personnes handicapées	Publiciser davantage nos appels de candidatures auprès des personnes handicapées, avec l'aide de l'OPHQ Respecter le pourcentage fixé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (50 %)	Continu	Augmenter le pourcentage de personnes handicapées Niveau d'atteinte de l'objectif fixé par la CDPDJ
2.	Programme d'accès à l'égalité en emploi	Direction des ressources humaines	Voir l'annexe 2 du présent plan d'action intitulée *Programme d'accès à l'égalité – Suivi des mesures*	Mise en œuvre des mesures retenues par l'École	Augmenter la représentativité des personnes handicapées	Juin 2013	Application des mesures retenues par l'École

MÉCANISMES DE SUIVI

Dans le but d'assurer un suivi rigoureux de la mise en œuvre des actions priorisées par l'École, un suivi sera fait auprès de chacune des directions responsables à chaque trimestre et un bilan sera fait au 30 juin de chaque année d'application. Un état d'avancement des travaux sera par la suite produit par la Direction des affaires institutionnelles et des communications et sera déposé au comité de direction. Ce dernier pourra donc suivre l'évolution du dossier et vérifier l'atteinte ou non des résultats attendus.

REDDITION DE COMPTES SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

Afin de permettre au gouvernement de suivre l'application par l'École de la *Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* et tel que stipulé dans cette politique, l'École rend compte des résultats suivants :

Elle n'a reçu aucune demande d'accès à l'information provenant d'une personne handicapée. De fait, aucune plainte n'a été reçue par l'École relativement à l'accès à ses documents et à ses services offerts au public. Il faut savoir que vu la mission principale de l'École, soit la formation policière, cette dernière n'a que très peu de contacts avec les personnes handicapées.

Comme l'École n'a reçu ni demande, ni plainte, elle n'a pas dû se doter de mesures d'accommodement en lien avec cette politique gouvernementale. Par contre, dans un souci d'équité et de transparence, l'École s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de fournir un document adapté à toute personne qui lui en fera la demande.

ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS

L'École confie à son directeur des activités institutionnelles et des communications, Pierre Saint-Antoine, la responsabilité de coordonner le présent plan d'action. Toutefois, toutes les directions de l'École devront être mises à contribution en vue de répondre aux objectifs poursuivis au regard de sa mission générale, de ses services à la population et à titre de gestionnaire d'un organisme public. Par ailleurs, chaque directeur est imputable de l'atteinte des résultats identifiés relevant de sa direction.

DIFFUSION

L'École souhaite faire connaître son plan d'action 2010-2012 à ses clientèles et à la population en général. Celui-ci est disponible sur support papier à la Direction des affaires institutionnelles et des communications en composant le 819 293-8631 poste 6417, sur son site intranet et sur son site Web à l'adresse : www.enpq.qc.ca, en format PDF et Word.

Pour tout commentaire, suggestion ou demande d'information, vous pouvez rejoindre le coordonnateur du plan d'action de l'École :

Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles
et des communications
École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631 poste 6247
Télécopieur : 819 293-2143
psta@enpq.qc.ca

À la demande d'une personne handicapée, le présent document pourra être adapté à son besoin.

CONCLUSION

En conclusion, l'École entend mettre de l'avant les mesures qu'elle a retenues dans son quatrième plan d'action pour ainsi permettre aux personnes handicapées d'apporter leur contribution au développement de la société québécoise.

École nationale de police Québec

MESURES DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

MESURES D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ				
TYPE DE MESURE	TYPE DE MESURE (Sous-système)	MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	ÉCHÉANCIER
Mesures de redressement	Mesures de redressement	Application du taux de nomination préférentielle de 50% pour tous les groupes visés.		Dès l'approbation de la CDPDJ
	Autres mesures de redressement	Privilégier les personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous-représentation.	Nombre de personnes handicapées accueillies comme stagiaire.	Juillet 2010
Mesures d'égalité de chances	Dotation - Analyse des emplois	Sensibiliser les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination envers les personnes handicapées.	Nombre de personnes sensibilisées.	Juillet 2011
	Dotation - Recrutement	Préciser lors des convocations pour les tests ou les entrevues, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	Valider les courriels envoyés et s'assurer de respecter cette obligation lors des appels.	Juillet 2011
	Dotation - Recrutement	Diversifier les sources de recrutement pour rejoindre les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées.	Nombre d'affichages dans les réseaux spécialisés	Juillet 2010
	Dotation - Recrutement	Sensibiliser le personnel responsable du processus de dotation aux réalités des personnes handicapées.	Nombre de personnes sensibilisées.	Juillet 2011
	Dotation - Recrutement	Faire compléter le questionnaire d'identification à toutes les personnes qui posent leur candidature en ligne.	Nombre de candidatures reçues et nombre de candidatures provenant des groupes visés. Questionnaire en ligne obligatoire.	Juillet 2011
	Dotation - Sélection	Adapter les outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande.	Nombre d'adaptions demandées par rapport au nombre de demandes.	Juillet 2012
	Dotation - Décision	Demander aux gestionnaires de justifier par écrit le refus d'un curriculum vitae provenant d'une candidature admissible selon les critères établis au début du processus.	Compléter un formulaire et compiler le nombre de refus des candidatures des groupes visés versus les autres candidatures	Juillet 2011
	Évaluation du rendement	Prévoir des ententes avec les syndicats afin de prolonger la période de probation lorsque requis suite à une demande d'adaptation pour un poste de travail.	Nombre de demandes de prolongation.	Juillet 2011
	Formation	Sensibiliser la personne responsable des activités de formation afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées.	Nombre de personnes sensibilisées	Juillet 2011
	Intégration organisationnelle - Demande d'adaptation	Maintenir l'horaire variable pour la majorité du personnel.	Nombre de personnes qui se sont prévalues de cette mesure depuis les 12 derniers mois.	En continu

École nationale de police Québec

MESURES DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

MESURES D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ				
TYPE DE MESURE	TYPE DE MESURE (Sous-système)	MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	ÉCHÉANCIER
Mesures d'égalité de chances	Intégration organisationnelle - Demande d'adaptation	Mettre en place un programme de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accomodement.	Nombre de personnes sensibilisées. Nombre de diffusions.	Juillet 2011
	Intégration organisationnelle - Demande d'adaptation	Analyser et répondre, dans un délai raisonnable, à la demande d'adaptation présentée par la personne handicapée.	Nombre de demandes traitées.	Juillet 2011
	Intégration organisationnelle - Demande d'adaptation	Adapter le poste de travail pour le personnel handicapé.	Nombre d'adaptations effectuées.	Juillet 2011
	Intégration organisationnelle - Harcèlement au travail	Sensibiliser le personnel au risque de harcèlement à l'endroit des personnes handicapées.	Nombre d'activités de sensibilisation. Nombre de personnes sensibilisées.	Juillet 2012
	Intégration organisationnelle - Organisation du travail et supervision	Mettre en place un programme de parrainage.	Nombre de personnes qui se prévalent du programme de parrainage.	Juillet 2011
	Intégration organisationnelle - Processus d'accueil	Revoir le programme d'accueil afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.	Révision du programme complétée et nombre de personnes handicapées accueillies avec le nouveau programme.	Juillet 2011
	Promotion et autres mouvements de personnel	Effectuer systématiquement des entrevues de départ afin d'en connaître les motifs et élaboration d'un tableau pour permettre d'avoir un portrait global de la situation.	Compilation des départs du personnel et des motifs sous-jacents. Élaboration d'un tableau pour permettre d'avoir un portrait global de la situation.	Juillet 2011
Mesures de soutien	Mesure de soutien	Maintenir le système de covoiturage en place.	Nombre de personnes handicapées qui affichent sur l'intranet.	En continu
Mesures d'information	Mesure d'information	Informer le personnel via l'intranet des objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, des diverses mesures adoptées et des résultats obtenus.	Données d'embauches publiées dans le rapport annuel. Données statistitques dans le portrait de l'effectif au 30 juin	En continu
	Mesure d'information	Promouvoir la semaine nationale des personnes handicapées.	Nombre de diffusions sur l'intranet	Juin de chaque année
	Mesure d'information	Promouvoir la semaine québécoise de la déficience intellectuelle	Nombre de diffusions sur l'intranet	Mars de chaque année

ANNEXE

École nationale de police Québec

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
Suivi des mesures

Groupe visé par la phase "PH": Personnes handicapées

Groupes visés par les phases 1 et 2: Femmes, minorités visibles et ethniques & Autochtones

Dernière mise à jour : 2011-05-30

PHASE		MESURE						CONTRÔLE							RÉSULTATS TRANSMIS	
#	Année	De	État		Système	Sous-système	Mesure	Mécanisme *(Action mise en place)*	Indicateur *(Indicateur de suivi)*	RH-ENPQ	Resp.	État	Échéancier implantation			
			O	D											20XX	2009
PH	2009	Redressement	X		Redressement	Taux de nomination préférentiel	Application du taux de nomination préférentielle de 50% pour tous les groupes visés			Dotation	JM	En cours	En attente de la CDPDJ	-		
PH	2009	Redressement			Redressement	Autres	Accorder une préférence aux PH pour les stages dans les emplois comportant une sous-représentation	Identifier les emplois comportant une sous-représentation	Taux d'accueil: Nombre de PH stagiaires sur le nombre de stagiaires	Dotation	JM	À faire	2010	07		
PH	2009	Égalité des chances			Dotation	Analyse des emplois	Sensibiliser les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination envers les PH	Mettre en place un moyen de sensibilisation	Nombre de personnes sensibilisées	Dotation	JM	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances			Dotation	Recrutement	Préciser lors des convocations (tests ou entrevues) que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux PH en fonction de leurs besoins	Ajouter une "note type" à toutes nos correspondances	Taux d'adaptation: Nombre d'adaptations sur le nombre de demandes	Dotation	JM	Implanté	2011	06		
PH	2009	Égalité des chances			Dotation	Recrutement	Diversifier les sources de recrutement pour rejoindre les PH	Afficher dans les services spécialisés de main-d'œuvre pour les PH	Nombre d'affichage	Dotation	JM	À faire	2011	07		

PH	2009	Égalité des chances			Dotation	Recrutement	Sensibiliser le personnel responsable du processus de dotation aux réalités des PH	Mettre en place un moyen de sensibilisation	Nombre de personnes sensibilisées	Développement	MCR	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances	X		Dotation	Recrutement	Faire compléter le questionnaire d'identification à toutes les personnes qui posent leur candidature	Offrir le questionnaire d'identification en ligne via le système de recrutement en ligne N'Joyn	Nombre de candidatures reçues versus le nombre de candidatures provenant des groupes visés	Dotation	JM	Implanté	2011	03		
PH	2009	Égalité des chances			Dotation	Sélection	Offrir des outils de sélection adaptés	Adapter la forme des outils de sélection à la PH qui en fait la demande	Taux d'adaptation: Nombre d'adaptations sur le nombre de demandes	Dotation	JM	À faire	2012	07		
PH	2009	Égalité des chances		X	Dotation	Décision	Justifier par écrit le refus d'un CV admissible selon les critères établis au début du processus	Prévoir un questionnaire interne	Taux de refus: Nombre de refus de candidatures des groupes visés sur le nombre des autres candidatures	Dotation	JM	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances			Évaluation du rendement		Prolonger la période de probation lorsque requis suite à une demande d'adaptation pour un poste de travail	Prévoir des ententes avec les syndicats	Taux de prolongation: Nombre de demande de prolongation acceptée sur le nombre de demande	RH	IL	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances			Formation		Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de mieux répondre aux besoins des PH	Mettre en place un moyen de sensibilisation	Nombre de personnes sensibilisées	Développement	MCR	À faire	2011	07		
PH	2009	Soutien			Soutien		Maintenir l'horaire variable pour la majorité du personnel	Maintenir l'horaire variable via les clauses conventionnées	Nombre de personnes qui se sont prévalues de cette mesure depuis les 12 derniers mois	RH	IL	Implanté	Continu	-		

PH	2009	Égalité des chances			Intégration organisationnelle	Demande d'adaptation	Sensibiliser les gestionnaires concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accommodement	Mettre en place un moyen de sensibilisation	Nombre de personnes sensibilisées	Développement	MCR	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances			Intégration organisationnelle	Demande d'adaptation	Analyser la demande d'adaptation présentée par la PH	Répondre dans un délai raisonnable	Délai moyen de réponse	RH	IL	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances			Intégration organisationnelle	Demande d'adaptation	Offrir un service d'ergonomie afin d'adapter le poste de travail pour les PH, s'il y a lieu	Adapter le poste de travail	Taux d'adaptation: Nombre d'adaptation sur le nombre de demandes	RH	IL	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances			Intégration organisationnelle	Harcèlement au travail	Sensibiliser le personnel au risque de harcèlement à l'endroit des PH	Mettre en place un moyen de sensibilisation	Nombre de personnes sensibilisées	Développement	MCR	À faire	2012	07		
PH	2009	Égalité des chances			Intégration organisationnelle	Organisation du travail et supervision	Offrir un programme de parrainage	Mettre en place un programme de parrainage	Nombre de personnes qui se prévalent du programme	Développement	MCR	Implanté	2010	07		
PH	2009	Égalité des chances			Intégration organisationnelle	Processus d'accueil	Tenir compte des besoins spécifiques des PH lors du processus d'accueil	Revoir le programme d'accueil	Nombre de PH accueillies avec le nouveau programme	Développement	MCR	À faire	2011	07		
PH	2009	Égalité des chances			Promotion et autres mouvements de personnels		Effectuer systématiquement des entrevues de départ afin de connaître les motifs sous-jacents	Compiler les motifs de départs	Nombre de départs par raison	Développement	MCR	À faire	2011	07		
PH	2009	Soutien			Soutien		Maintenir l'offre de service de covoiturage	Offrir un service de pairrage via intranet	Nombre de personnes inscrites au service	Développement	MCR	Implanté	2009	08		

PH	2009	Information			Information		Informer le personnel des objectifs poursuivis par le PAÉ, des diverses mesures adoptées et des résultats obtenus	Assurer la diffusion de l'information via intranet	Données institutionnelles (données d'embauche au rapport annuel et données statistiques dans le portrait de l'effectif)	RH	MCF	Implanté	2010	-		
PH	2009	Information			Information		Promouvoir la semaine nationale des PH	Assurer la diffusion de l'information via intranet	Nombre de diffusions	Développement	MCR	Implanté	2007	06		
PH	2009	Information			Information		Promouvoir la semaine québécoise de la déficience intellectuelle	Assurer la diffusion de l'information via intranet	Nombre de diffusions	Développement	MCR	Implanté	2010	03		